CÁMARA DE REPRESENTANTES
**XLVIIa. Legislatura**

**DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

**Nº 1686 de 2013**

| | |
|---|---|
| S/C | Comisión de Legislación del Trabajo |

SINDICATO ÚNICO GASTRONÓMICO Y HOTELERO DEL URUGUAY (SUGHU)

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN (AFUMIGRA)

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA BIBLIOTECA NACIONAL

SINDICATO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA MADERERA Y AFINES (SOIMA)

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 3 de julio de 2013

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Fernando Amado, Presidente, y Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Luis Puig, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

Delegado de Sector: Señor Representante Pablo Iturralde Viñas.

Asisten: Señores Representantes Daniel Bianchi, Graciela Cáceres y Mario Perrachón.

Invitados: Por el SUGHU: Carlos Cachón, PIT-CNT; José Butín, PIT-CNT Carmelo; Graciela Oliva, SUGHU Carmelo; Margarita Zapata, SUGHU Maldonado; Óscar Andino, SUGHU Maldonado; Denis Guichón, SUGHU Maldonado; César Ferreira, SUGHU Maldonado; Fernanda Aguirre, SUGHU Nacional, y Nicolás Cavelli, SUGHU Nacional.

Por AFUMIGRA: Carlos Ferrer, Presidente; Alejandro Ruiz, Vicepresidente; Antonio Dalloglio, Núcleo Fray Bentos; Lucas Graziani, Núcleo Fray

Bentos; Fernando Gerfauo, Núcleo Fray Bentos; Óscar Guillén, Núcleo Oficina Central; Carlos Julio Pereyra, Núcleo Maldonado; doctor Juan Trabaglia, Asesor Legal; Anahí Artigas, COFE, y doctora Iris Fregossi, COFE.

Por la Asociación de Funcionarios de la Biblioteca Nacional: Luis Bazzano, María Gabriela Barreto y licenciada Cristina Pandikian.

Por el SOIMA: Fernando Oyanarte, Secretario General; Santiago Méndez, Tesorero; Hugo de los Santos, Asesor, y doctor Manuel Echeverría, Asesor Legal.

═══════II═══════

**SEÑOR PRESIDENTE (Amado).-** Habiendo número, está abierta la reunión.

Para la Comisión de Legislación del Trabajo es un gusto recibir a los señores Carlos Cachón y José Butin, integrantes del Pit-Cnt; al señor Nicolás Cavelli representante del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay -Sughu-; a la señora Graciela Oliva, de Sughu Carmelo, y a las señoras Margarita Zapata y Fernanda Aguirre y a los señores Oscar Andino, Denis Guichón y César Ferreira, de Sughu Maldonado.

Los hemos invitado porque ustedes remitieron a la Comisión una nota solicitando entrevista habida cuenta de algunos conflictos que están teniendo en los departamentos de Maldonado y en Colonia, especialmente, en Carmelo.

Por otra parte, también agradecemos la presencia del señor Diputado Perrachón, por el departamento de Colonia.

**SEÑORA AGUIRRE.-** Soy Secretaria General del Sindicato Gastronómico y Hotelero del Uruguay.

Agradecemos la oportunidad de volver a estar en este espacio, donde por suerte ya fuimos recibidos como sindicato y todas las partes involucradas pudieron arribar al puerto deseado. Ante una situación de gravedad como la que tenemos en este momento, apostamos a recurrir a este espacio para agotar todas las instancias a nuestro alcance a fin de que todos, en especial los trabajadores, que son los más vulnerados, podamos terminar en un lugar conveniente.

En la nota en la que les remitimos trasmitimos de forma breve el problema que tenemos.

Lamentablemente, tenemos que volver a denunciar la gravedad de la situación que viven los trabajadores del sector gastronómico y hotelero. En esta ocasión la anécdota se da en el departamento de Colonia, en la localidad de Carmelo, en un hotel cinco estrellas -vamos a ver con cuántas estrellas queda después de las reformas que quiere hacer ahora-: el Four Seasons.

Nuestra base sindical tiene años de antigüedad y siempre ha mantenido un relacionamiento fluido y cordial, que le ha permitido solucionar situaciones particulares concretas, que no han sido de mayor relevancia.

Hace dos meses arribamos a un convenio colectivo bipartito en el que nos pusimos de acuerdo en que todos los trabajadores iban al seguro de paro por motivos de reforma y cobraban el complemento para completar el sueldo -de esta manera nadie se vería perjudicado por esta remodelación, por esta falta de actividad durante dos meses-, que luego de ese plazo se reinstalarían en las mismas condiciones, es decir, en sus puestos y en su horario de trabajo habituales. Nada daba a entender que tuviéramos que ponernos en alerta, ya que todo venía transcurriendo por los carriles lógicos; situaciones similares han sucedido en otros establecimientos cuando, por distintos motivos, es necesario enviar gente al seguro de paro, sobre todo, en esta fecha.

Sin embargo, después de haber firmado un convenio colectivo bipartito con la empresa de estas características -un acuerdo más que beneficioso-, cuando llegó la fecha de regreso a los puestos de trabajo, comenzó una intimidación a cada trabajador en forma personal, a través de comunicado a su domicilio particular que decía que debía aceptar una rebaja salarial o el despido. Hay una tercera alternativa que es una renuncia incentivada; es más o menos lo mismo, aunque, además, se pierde el seguro de paro.

Esta es una situación sumamente grave por varios motivos. Uno de ellos es que se desconoce a la organización sindical, a pesar de haber firmado un convenio colectivo que establecía de qué manera se iba a dar todo este proceso.

Frente a una nueva situación lo lógico y lo natural, lo que establecen los carriles del convenio colectivo del sector, hubiera sido que llamaran al sindicato para comunicarle que había algún tipo de variable; esto debió haber sido así si esta situación no hubiera sido prevista con antelación y con la mala fe con la que se actuó. Lo concreto es que no se actuó como correspondía sino que se llamó en forma individual a los compañeros, intimidándolos

Cuando el sindicato tomó conocimiento de esta situación, se comunicó con la empresa y le solicitó que dejara de hablar en forma individual con los trabajadores y que no los presionara en forma particular como lo venía haciendo. También se la citó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dinatra.

No obstante, la empresa siguió enviando comunicados en forma individual, presionando nuevamente a los compañeros para que dieran una respuesta en uno de esos dos sentidos: aceptar el despido total o el despido parcial, que implica una rebaja salarial de aproximadamente la mitad del sueldo.

Llegamos al espacio de la Dinatra y nos encontramos con una negativa absoluta por parte de la empresa de rever algún tipo de situación; ni siquiera aceptaron la solicitud insistente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de establecer una prórroga. Estuvimos en la Dinatra el martes pasado. El viernes íbamos a Colonia a tener audiencias por otras situaciones conflictivas en el departamento, pero la empresa se negó rotundamente a participar en una prórroga para plantear alternativas, cuando ni siquiera tenía que trasladarse, porque esto se hacía en el departamento de Colonia.

Esto nos llevó a comunicarnos con todos los lugares que podían tener incidencia en nuestra problemática. Hablamos con el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, doctor Loustaunau y nos comunicamos con el Director Romero.

El Ministerio volvió a citar a la empresa. En este momento otra delegación de compañeros está yendo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para pedir explicaciones, las que no se dieron. Simplemente contestaron con la frescura que sí estaban incumpliendo lo que habían dicho, que sí estaban faltando a la palabra de retomar a los compañeros en su puesto de trabajo y que no iba a haber variables al respecto.

Nuestra palabra es un documento; a ustedes les consta. Además, hay documentos firmados. Entonces, no solo está nuestra palabra: hay conversaciones y acuerdos establecidos en el Ministerio.

Lamentablemente, esta problemática se enmarca en una sucesión de situaciones generadas por este sector empresarial, que no sostiene lo que dice ni lo que firma. Se nos hace sumamente difícil mantener paz social -como les gusta decir ahora- en este sector de actividad. Hemos hecho inmensos esfuerzos para no llegar a un conflicto generalizado a pesar de que se violan de forma permanente los convenios colectivos firmados, y ahora también los convenios bipartitos. Hasta ahora teníamos la fortuna de que cuando firmábamos un compromiso en particular con una empresa, cara a cara, de manera personalizada, se respetaba. Ahora, ni siquiera los convenios bipartitos -como el firmado con el Four Seasons- son respetados por el sector empresarial.

Nosotros citamos al Consejo de Salarios -todavía no tenemos fecha- para que la Cámara tome posición al respecto. Partimos de la base de que hay una embestida de todo el sector para avasallar los derechos de los trabajadores.

Al igual que el Four Seasons se comporta el hotel Mantra, en Maldonado. Allí también se están violando todas las cláusulas del convenio colectivo de paz, de prevención de conflicto. De un día para el otro, la empresa comunica -no cita a reunirse, a rever, a buscar alternativas- el envío al seguro de paro de setenta compañeros. Sin embargo, cuando en el día de ayer llegamos a la Dinatra, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde los citamos, nos dijeron que son setenta y cinco. Para estos empresarios, los trabajadores somos números -tanto somos setenta como setenta y cinco, como después de una hora de reunión y de presión somos cincuenta y cinco-, sin una familia detrás, sin compromisos; somos lo mismo que el cuerito de la cafetera: "Lo tenemos o no, tanto nos da". Además, nos dan respuestas como la de la contadora del hotel Mantra en el día de ayer, con características de este tenor: "A mí me despreocupa lo que le paguen a los de seguridad; eso no es un asunto mío; me da lo mismo lo que le pague la empresa tercerizada".

Los compañeros del hotel Mantra aquí presentes van a poder hacer un relato más exhaustivo de cuál es la situación y de lo que el sindicato le planteó a la empresa para llegar a otras alternativas, por otros caminos y por los carriles que corresponde, notificando al sindicato en tiempo y forma, buscando la manera de sostener los puestos de trabajo, lo que no está sucediendo.

Esta es la situación general que tenemos en nuestro sector de actividad. Entendemos que estamos en un momento del año sumamente frágil porque todos sabemos que baja la actividad y es comprensible. Por eso, en principio, cuando se nos planteó frontalmente el envío a seguro de paro no fue algo que nos haya escandalizado. Estamos acostumbrados a lidiar con eso pero entendemos que hay un abuso de la facultad del seguro de paro y que se usa como mecanismo de evasión, de persecución sindical, de disuasión a la organización y no como se debería usar, es decir, para hacer frente a una situación de baja de actividad natural, como puede darse en el invierno. En algunas circunstancias es meritorio hacer uso de este recurso, pero en otras no.

Por todos estos motivos, sobre los cuales podría extenderme en detalles, solicitamos que nos escuchen para tener cabal dimensión de la problemática que estamos viviendo.

Podría seguir con un montón de hechos específicos como, por ejemplo, que cerró "La Pasiva" con veinte trabajadores afuera y tuvimos que perseguir a la patronal durante un mes para que pagaran los despidos. Ahora van a cerrar el local de "La Pasiva" de la plaza conocida como Matriz, por reformas, entonces, ¿qué garantías nos dan ahora de que cuando dicen que cierran un mes por reformas vamos a retornar a nuestros puestos de trabajo? En estos momentos hay una embestida general del sector patronal que acuerda una cosa, lo firma el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cuando vas a retornar te dicen: "Me arrepentí. La verdad que ahora no te quiero más". Y uno ya está afuera, sin mecanismos siquiera de desarrollar la correlación de fuerzas desde el puesto de trabajo para poder sostener y defender sus derechos. Necesitamos desarrollar otro tipo de garantías para que todos los trabajadores hagan ejercicio de sus derechos constitucionales que son el de organizarse, el de sindicalizarse, el de defenderse y el de vivir de su trabajo dignamente, como pretendemos todos los trabajadores.

**SEÑORA OLIVA.-** Yo trabajaba como terapeuta en el sector del spa del Hotel Four Seasons y la verdad es que nos preocupa mucho la situación que estamos viviendo. Nos referimos al hecho de que este tipo de empresas -ahora no tenemos la documentación

pero pronto la vamos a conseguir- haya venido al país, que el Gobierno en su momento le haya hecho concesiones de tierra, de agua y de beneficios en los impuestos con la promesa de fuentes de trabajo y de salarios dignos, y que esto no se haya cumplido. No hablo solo del hotel Four Seasons; hay compañeros que están en empresas de otros rubros, no exactamente de la parte gastronómica hotelera, que están pasando por la misma situación. A nosotros se nos dio la palabra de que el empleado no se vería afectado. En su momento, el señor Cantón -dueño o representante del dueño; no sabemos qué es porque en un momento firma como una cosa y en otro momento como la otra- tuvo una buena actitud con nosotros. De todas maneras, dadas algunas situaciones anteriores, decidimos tener la seguridad de ir a la Dinatra y firmar un convenio para que el empleado tuviera la tranquilidad -se nos había reunido en la empresa y tres días después se nos dijo que todo el personal iba a seguro de paro; en aquel entonces éramos ciento diez o ciento veinte- de que volvería a su puesto de trabajo, lo que no se cumplió. A pocos días -esto sucedió el 17 de junio- se reunieron el Gerente de la parte de manejo del hotel Four Seasons -una cadena hotelera canadiense-, el dueño, señor Cantón, y los delegados en representación de los compañeros y se nos expuso -nosotros creíamos que sería un proyecto para ver ambas partes de la situación- algo completamente diferente: se nos dijo que no y que los puntos eran los siguientes: una rebaja salarial, una renuncia con despido legal o una renuncia con incentivo. Nos dijeron: "Lo tomas o lo dejas; es esto". Allí nosotros planteamos que no lo íbamos a aceptar y que íbamos a tener una asamblea con los compañeros, pero no hubo vuelta. Tuvimos la reunión en la Dinatra y la empresa siguió con esa tesitura. Hoy en día los trabajadores estamos con movilización pacífica en las puertas del hotel en reclamos de no a la rebaja salarial y no a los despidos. Por ejemplo, en mi salario es algo que significa más de un 50%. Si vamos a un laudo mínimo, hoy en día en un hotel, un empleado estaría ganando $ 9.000 nominales, y en la mano algo más de $ 7.000. ¿Piensan que para una persona con familia, con hijos - teniendo en cuenta el traslado, porque el hotel está a seis kilómetros de la ciudad, combustible y gasto de vehículo-, es razonable llevar a su casa $ 7.000 para darles de comer? Estamos defendiendo un salario digno. Ellos entraron al país con capitales y con la promesa de fuentes de trabajo y de salario digno y hoy nos encontramos con que no cumplieron con eso y ni siquiera con un convenio o con un acuerdo firmado, pero la firma no vale de nada porque hoy estamos atravesando por esta situación.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al señor Diputado Bianchi, del departamento de Colonia.

**SEÑOR CACHÓN.-** Vengo en representación del Secretariado Ejecutivo del Pit-Cnt. Además de los compañeros del Sughu, también están los de la Federación Láctea, quienes obviamente por solidaridad nos están acompañando, lo que nos parece realmente importante.

Nosotros visitamos esta Comisión a fin de año. La idea era plantear a los Representantes Nacionales la preocupación que teníamos y la situación que se estaba dando en lo que es una asociación público-privada como es el hotel Mantra-Nogaró. En ese momento ya visualizábamos cuáles eran las desprolijidades desde el punto de vista de la gestión y consolidamos una persecución sindical permanente. Lo de generar una reestructura en el sector de lavandería en el mes de diciembre -teniendo en cuenta que es una inversión millonaria en dólares-, no se lo cree nadie; lisa y llanamente fue una persecución sindical que terminó con el despido de una compañera. Nosotros íbamos mucho más allá de la situación porque nos preocupaba el hecho de lo que significa Maldonado desde el punto de vista económico, de las inversiones. Hay que tener en cuenta las excepcionalidades que se dan desde el punto de vista fiscal y todo lo demás; el movimiento sindical -varios de los que están acá pasaron por él y nos conocemos bien-

está de acuerdo con las inversiones que vienen, pero hay que respetar la negociación colectiva, los Consejos de Salarios y no ensuciar la cancha.

Es inadmisible que en Carmelo o en Maldonado avisen que van a ir setenta compañeros al seguro de paro, no respetando ni entendiendo que la negociación colectiva -un instrumento muy válido para el movimiento sindical; en Ginebra volvieron a perder las patronales luego de toda la movida que se hizo para ponernos en la lista con países que no respetan los derechos humanos y matan a los dirigentes sindicales; nosotros somos abanderados de la negociación colectiva y del diálogo social- llegó para quedarse.

Lo que hay acá es un forcejeo duro hacia el movimiento sindical, hacia lo que significa Maldonado en su conjunto y el Sughu a nivel nacional, porque son los más vulnerables, porque hay listas negras, porque hemos denunciado en Delitos Complejos que existen compañeros que pasan por diferentes restoranes y que después no los toman en ningún lado. En ese sentido, la función que debe tener la Dinacoin como Policía del trabajo, es controlar, pero tenemos muchas dificultades. Reconocemos que en el interior y en este período ha habido avances en las leyes laborales, lo que es muy importante y que llegaron para quedarse, como el Consejo de Salarios, la Negociación Colectiva; en fin, la justa distribución de la justicia. Pero creo que algunos empresarios no lo entienden, o más bien es un tema de clases.

Queremos ser muy claros, porque con el Mantra-Nogaró hemos demostrado disposición al diálogo para discutir con los propios angoleños, darles el proceso de reestructura, la sapiencia de los trabajadores. Pero no aceptamos el despido de una compañera quien luego de haber llegado a un acuerdo con el propio Ministerio la empresa dice que no fue un acuerdo de despido, que era una cuestión individual. Como políticamente seguimos reivindicando el puesto que hasta el 19 de agosto tiene la compañera, la empresa decide enfrentar a setenta trabajadores diciendo: "los que mandamos somos nosotros", vulnerando al movimiento sindical. Pero se equivocan, porque lo que hacen es fortificarnos aún más.

Imaginen la situación, porque en diez años de Vidaplan nunca se había previsto el envío a seguros de paro; suponemos que habrán previsto la baja temporada.

Por ejemplo, el dato del día de ayer fue que hay un problema financiero, económico, que fue denunciado por ser una sociedad público-privado. Pero nosotros verificamos la situación y también tuvimos una reunión con la Dirección General de Casinos y el movimiento sindical que en esto es serio y responsable; no nos vamos a comer versos y a enchastrar a una administración cuando no es cierto. Lo que ocurre es que Vidaplan no ha presentado los debidos controles y el Tribunal de Cuentas expresó que iba a comenzar a revisar quince años hacia atrás. Como no entienden y no presentaron en tiempo y forma la documentación, se genera un proceso dificultoso, pero no es la burocracia del Estado uruguayo, que a veces nos genera problemas. Debemos ser conscientes. Ya está verificado por parte del Ministerio de Economía y Finanzas el pago para esta semana de US$ 1:800.000 que se le deben. Pero lo fundamental -nos parece bien y lo saludamos- es que los controles se hagan de esa manera, porque es la sociedad en su conjunto, el pueblo uruguayo, el que en definitiva vierte recursos para que el casino, las salas y demás.

Es inadmisible manejar el tema del seguro de paro que lo pagamos todos, así como que no haya complemento.

Además, respecto a los negocios de tercerizadas podemos demostrar desprolijidades. Los trabajadores obtenemos información; olvidan que el mayor capital del

trabajador es el conocimiento del lugar en el que se desempeña, generándose mucho conocimiento. Por ejemplo, están pagando US$ 50.000 a la empresa "Securitas" y cuando le expresamos que si no reintegraban a la compañera el 1º de mayo íbamos a hacer un acto frente al Hotel Mantra, entonces, gastaron la módica suma de US$ 12.000 para poner vallas y contener a los "sacados", a los "antidemocráticos", es decir, a los trabajadores. Pero resulta que ese trabajo se puede hacer por la mitad de ese valor con trabajadores del Mantra.

Otro análisis de los compañeros, sin ajustar números, es cuando ellos dicen que con el envío al seguro de paro de setenta trabajadores, se van a ahorrar US$ 250.000. Es una barbaridad. Si cobran US$ 1:800.000 quiere decir que ahora mandan setenta al seguro, pero luego van a tomar a cien, porque falta personal. El problema de fondo es que quieren vender, están buscando a algún inversor y quieren reducir el paquete demostrando lo mejor de la empresa. Siempre se corta por el lado más fino, porque no se expresó que los gerentes fueran al seguro de paro; siempre se afecta el lado más fino, a quien tiene familia, a quien tiene chiquilines, a quien tiene que pagar alquiler o a quien compró terreno. Es como decía la compañera de Carmelo.

Me quedó grabada una intervención del compañero Puig porque creo que es justa. Por ejemplo, expresó que la locomotora del crecimiento no debe ser pagada con el costo social de los trabajadores. Es muy claro. Y lo valoro porque venimos trabajando en esa línea.

Siempre hemos hecho propuestas. Por ejemplo, hoy, a la hora 13 tenemos una reunión en la Dinatra.

En el Mantra-Nogaró hubo una asamblea muy numerosa, de cien personas en el Mantra y de treinta o cuarenta en el Nogaró. Reitero, mis compañeros del Mantra-Nogaró y del Sughu podrán ahondar en algunos otros elementos más sobre la gestión que me parecen importantes, pero no escuchar barbaridades como las que dijo la compañera Aguirre cuando le planteamos a la contadora si le importaba que los compañeros de seguridad fueran los menos pagos, que el que se lleva la mayor cantidad de dinero es el dueño y que cuando se va a los Consejos de Salarios son los clásicos diez mil pesistas -que nosotros decimos existen- que a veces nos persiguen.

Tenemos los números, no andamos bolaceando. Se puede generar algún tipo de exoneraciones, porque nos parece que cuando existe una estabilidad laboral y una fuente laboral se debe mirar en perspectiva; debe promoverse el turismo interno, etcétera. Hay muchas situaciones que los compañeros tienen claras.

Como Pit-Cnt estamos preocupados ante esta situación. Y reitero el tema del interior porque como ha habido cambios en la matriz productiva -que se ha trasladado hacia el interior, generándose puestos de trabajo-, hay muchas patronales -no digo todas- que opinan que el mejor sindicato es el que no existe. Pero nosotros vamos a dar batalla. Estamos en un proceso de descentralización importante a nivel del Pit-Cnt, generando cuestiones porque nos parece importante el crecimiento económico que tiene el país que es sostenido y que va a seguir así, pero ese crecimiento no puede ser a costa de los trabajadores.

Hay un avance importante, la sociedad valora el crecimiento económico de nuestro país, la integración regional y demás cuestiones que se van generando, pero el impacto social no debe ser a nuestra costa.

Todos nos conocemos; vengo de una industria láctea que en la década del noventa todos los efectos como el Tequila, el Samba, los pagaron los trabajadores con seguros de

paros y reestructuras, pero no queremos llegar a eso. El sector hotelero ha tenido un crecimiento importante, siendo la segunda economía más importante del país.

Simplemente quería alertar a la Comisión de la preocupación de la Central, si bien sabemos que hay otras cuestiones centrales como la Rendición de Cuentas, etcétera, pero este es un tema que ha generado mucha disparidad y ocurre que a veces no tiene la difusión que quisiéramos.

**SEÑOR ANDINO.-** Soy trabajador del Mantra y pertenezco a la Dirección General de Casinos.

Agradecemos este ámbito de denuncia que tenemos los trabajadores, en momentos, como decían los compañeros, en que los trabajadores del Mantra estamos viviendo situaciones cada vez más sorprendentes, comenzando el año pasado, el 13 de diciembre, despidiendo a una compañera por cuestiones de reestructura, planteándonos en una convocatoria bipartita que enviarán a setenta compañeros al seguro de paro. La empresa estaba totalmente convencida de que los trabajadores íbamos a avalar esta situación e íbamos a participar del sorteo de los compañeros que fueran al seguro de paro. En aquel momento decidimos que no íbamos a discutirlo porque no era el ámbito, que lo haríamos en la Dinatra. No es creíble para trabajadores con diez años -tiempo que lleva la empresa en Uruguay- el pretexto de la baja ocupación de mayo, junio y julio, porque la hemos tenido por diez años y nunca enviaron a nadie al seguro de paro.

Ocurre que hay un problema de organización y de gestión de la empresa que, lamentablemente y como siempre, quieren que lo asumamos los trabajadores. Es una mala gestión porque por ejemplo, en febrero o marzo tomaron gerentes cuyos sueldos son superiores a los $80.000. Además, personal de confianza en la sala vip del Casino Mantra -no entra ni uno por día; no sé si desde marzo a hoy entraron cinco-, con todos los beneficios: apartamento, casa, teléfono ilimitado. Con esta gestión, acompañada de un viejo reclamo del sindicato en el sector, con el despido de una compañera y con aumentos salariales para cuatro tintoreros de $7.000, calculamos para el supervisor, $10.000 y para el resto de los trabajadores $2.000. A la semana siguiente nos encontramos con el tupé de la empresa de decirnos que va a mandar a setenta y cinco trabajadores al seguro de paro. Esta situación no concuerda con las declaraciones del propio Gerente General, Marcelo Chiappino en la revista "El Empresario" del diario "El País", acerca de que por primera vez el Hotel Mantra vendía US$ 12:000.000 en la temporada. En la bipartita expresamos que no creíamos la iliquidez o la falta de financiación y que había un proceso de mala gestión. Entonces, en la Dinatra planteamos que había otras perspectivas, por ejemplo, una propuesta formulada por los trabajadores -que se llevaron y que hoy vamos a terminar de discutir-, intentando ver los números. Dicen que la mentira tiene patas cortas: nos expresaron que la Dirección General de Casinos debe US$ 1:800.000 porque no se había puesto al día, pero resulta que los que no habían puesto los avales que precisa el Tribunal de lo Contencioso Administrativo era la empresa; sin embargo, la culpa siempre es de los otros y no se asume la mala gestión. Los trabajadores del Mantra hicimos un planteo de iniciativa que desarrollará el señor Guichón.

Agradezco la participación que nos brindaron.

**SEÑOR GUICHÓN.-** Soy trabajador del Mantra y delegado sindical.

Ya se ha hablado acerca de la situación; hemos visto que en la empresa suceden muchas cosas. Es importante destacar que no desconocemos que durante esta época la ocupación es baja, siempre ha sido la misma y no se registró otra condición distinta a la de años anteriores; por el contrario, por primera vez la empresa declara que viene en un

proceso de crecimiento continúo -tenemos las declaraciones públicas-, con proyectos de inversión fabulosos presentados el año pasado. Por otro lado, la empresa ha tercerizado muchos servicios. Además, hay sectores de la empresa que hasta el día de ayer estaban haciendo horas extra y después de todo esto nos comunican que van a mandar a setenta y cinco trabajadores al seguro de paro.

Queremos representarles lo que esta decisión implica, porque no solamente está la cuestión del envío al seguro de paro sino también la carga emocional que se generará en las personas que quedarán trabajando y la inseguridad, porque nunca ocurrió esta circunstancia. Vemos que se invierte en un montón de cosas. Por ejemplo, tenemos un Gerente que vive quince días en Australia y quince días aquí y la empresa le paga todos los viajes, el departamento, etcétera. Es decir, un despliegue de capital, de inversión y de un día para otro nos comunican esto. En el día de ayer, en la Dinatra, la empresa manifestó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que por motivos de liquidez necesita mandar en forma urgente a setenta trabajadores al seguro de paro para sustentar el trabajo de los que queden trabajando. Supuestamente va a ser por dos meses y ellos piensan que van a ser reintegrados.

Nosotros preguntamos cuánto implicaba económicamente ese supuesto ahorro que iban a hacer. Nos respondieron que esa cifra es de aproximadamente US$ 200.000. Nosotros propusimos muchas otras alternativas para ahorrar dinero sin tener que sacar a los trabajadores.

La contadora de la empresa estaba presente y le pregunté cuánto invertían en sueldos mensuales y nos dijo que en ese momento no nos podía dar esa cifra. Sí nos dijo que el año pasado se invirtió en sueldos aproximadamente US$ 10:000.000 u US$ 11:000.000. Si esta cifra la dividimos entre doce nos da el sueldo mensual. Estamos hablando de alrededor de US$ 800.000 por mes que la empresa gasta en sueldos. Con el proceso que ellos piensan hacer, enviando a estos trabajadores al seguro de paro, ahorrarían US$ 210.000. Entonces, como para ponerlos en jaque, les propusimos qué pasaría si todos los trabajadores aceptábamos trabajar cuarenta horas semanales en vez de cuarenta y cuatro, lo que implica mensualmente un 9% menos de salario. Nosotros les dijimos que estamos dispuestos a invertir en la empresa porque la vamos a financiar con la plata de nosotros. Preferimos trabajar un 10% menos para que todos sigamos trabajando. Ante esta propuesta, la empresa quedó descolocada y no supieron que responder porque se les cayó la única excusa que tenían que era el dinero. Inmediatamente, llamaron a un intermedio y nosotros salimos de la reunión. Ellos quedaron negociando y cuando volvimos a entrar nos dijeron que no habían considerado esa idea -que aparentemente les parecía buena-, que iban a formar una Comisión técnica para evaluarla. Propusieron aceptar esa idea y enviar solo a cincuenta y cinco. Esto nos pareció una tomadura de pelo porque si la razón de la empresa era la falta de dinero, nosotros se lo estábamos proponiendo.

Trabajar cuarenta horas semanales implica que todas las semanas todos los trabajadores vamos a tener dos días libres de acuerdo con el régimen de trabajo. Una semana tenemos un día libre, a la siguiente tenemos dos, a la siguiente, un día y a la siguiente tenemos dos. De esta manera, todas las semanas tendríamos dos días libres. En la empresa hay un sistema de comedor de personal que brinda una comida diaria a los trabajadores. Con este proceso, en el que todos los trabajadores vamos a tener dos días libres en la semana, hablamos con el chef encargado y nos dijo que si se hiciera eso, el ahorro en comida para el personal sería de US$ 10.000 mensuales. Quiere decir que seguimos sumando ahorro a la empresa y proponiéndole cosas que le sirven, que nos van a tener a todos contentos y no se va a generar un ámbito de conflicto.

Ante la propuesta de la empresa nosotros le dijimos que descarten el tema del seguro de paro y que no vamos a aceptar que ningún trabajador pase al seguro de paro. El BPS no tiene por qué pagar la mala administración de la empresa. Es cierto que es una herramienta válida para las empresas, pero en la que trabajamos vemos desorden de capital y no justifica un envío al seguro de paro. Solo basta con organizar determinados puntos como empresas subcontratadas que sabemos que están cobrando más que si se tratara de empleados propios. Este tema quedó para hoy y vamos a analizar en la Dinatra la respuesta de la empresa a la propuesta de no enviar a ningún trabajador al seguro de paro.

**SEÑOR BUTIN.-** Como plenario del Pit-Cnt estoy acompañando a los compañeros de Four Seasons, de la ciudad de Carmelo.

Vale la pena resaltar una serie de puntos. En Carmelo dejar casi doscientas personas sin trabajo no es poca cosa.

Los trabajadores conocemos el medio donde trabajamos y si se da el debate con la empresa siempre estamos dispuestos a dialogar. Ante la posibilidad de riesgo de trabajo, aunque sea para un grupo de nuestros compañeros, siempre estamos dispuestos a generar propuestas como la que señaló el compañero.

Cuestiono a este tipo de empresarios porque a mí me cuestionan como referente, no porque sea muy lúcido. Los trabajadores en general preguntan cómo el Estado permite que vengan estas empresas a usar plata de todo el pueblo y hacen lo que quieren. Después cuando nos citan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no pasa nada y si quieren no asisten. Después, aparecen públicamente, como el señor Cantón por Radio "Carmelo" -que la escuchan veinte mil personas-, quejándose por lo que tenía que pagar por complemento por lo convenido con los compañeros en el Ministerio. Decía que esa cifra era mucha porque lo que pagaba el BPS era una miseria. Es una persona que tiene el tupé de manejarse de esta manera y en sus actividades económicas y personales siempre está reñido con la moral y con la ley. Para nosotros es complicado transmitir a nuestros compañeros y al pueblo en general cómo permitimos que pase esto en nuestro país. También a nivel internacional las actividades que ha desarrollado lo han ensuciado. Habrán podido ver los informes del periodista Lanata -serán ciertos o no- donde se rozaba a Carmelo y al departamento de Maldonado. A veces cuesta transmitir esto y por ello acudimos a este tipo de ámbito.

Si a los trabajadores nos dan la posibilidad de debatir lo aceptamos, pero del otro lado tiene que haber buena fe. Las soluciones siempre aparecen porque los trabajadores necesitamos trabajar y no queremos vivir del BPS y del bolsillo de todos, como pretende esta gente.

**SEÑOR PUIG.-** Esta Comisión ha recibido varias veces a los compañeros del Sughu y hemos sabido de la seriedad de los planteos. Del año 2010 al 2011 analizamos un proyecto de ley sobre el descanso gastronómico y somos conscientes que como Parlamento demoramos bastante en aprobar ese proyecto, que estuvo un año y medio en el Senado. Los trabajadores siempre actuaron con propuestas y con seriedad, y hoy lo vuelven a demostrar. Lo hacen cuando los compañeros reseñaban el planteamiento en relación a la propuesta del Mantra.

Cuando plantean el seguro de paro de setenta trabajadores aportan una alternativa que reduce las horas de trabajo semanales para posibilitar que el déficit que plantea la empresa pueda resolverse con el aporte de los trabajadores. Lo hacen para que ningún trabajador vaya al seguro de paro, en una actitud de solidaridad que caracteriza al movimiento sindical uruguayo. Frente a esto la empresa dice que lo acepta, que venga la

reducción horaria, menos salario para los trabajadores pero que cincuenta y cinco vayan al seguro de paro. Digo esto porque, permanentemente, en nuestro país vemos las diferentes actitudes entre los trabajadores y entre los empresarios.

Con relación a la situación en Carmelo, del Four Seasons es inaceptable. Hay un convenio que plantea determinada situación y el retorno de los trabajadores en las mismas condiciones. Hoy se plantea desconocer ese convenio y dejar sin trabajo a un conjunto de trabajadores. Eso es profundamente negativo para los trabajadores y también para la economía de Carmelo.

Me parece que, conjuntamente con el esfuerzo que hagan los Diputados del departamento, tal vez la Comisión debiera adoptar dos medidas. La primera sería convocar a las empresas a esta Comisión para que explique por qué se plantean desconocer los derechos de los trabajadores. Al mismo tiempo, creo que sería importante el traslado de la Comisión a estos dos departamentos para realizar reuniones con los trabajadores, reafirmar la existencia de derechos de los trabajadores por ley y alertar sobre la actitud de empresas que intentan desconocer esos derechos. Creo que a la brevedad deberíamos intentar ir como Comisión, y al mismo tiempo, contar con la presencia de los legisladores del departamento y otros que pudieran ocuparse del tema. Esto podría ayudar, junto a la actitud del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a resolver esta situación. Aquí, lisa y llanamente, se está proponiendo desconocer los derechos de los trabajadores.

**SEÑOR OLIVERA.-** Creemos que ante esta situación es imprescindible que concurramos a la localidad porque esto no debe ser solo preocupación de los trabajadores sino de la sociedad en su conjunto. Esto afecta a la economía global de la localidad y debe ser una preocupación de los pequeños comerciantes quienes son los receptores de las bondades de los emprendimientos productivos en estos procesos donde se vuelcan los recursos que terminan contribuyendo al desarrollo de la localidad.

Como Representantes nacionales debemos procurar acompañar el desafío de brindar todos los elementos de seriedad y cristalinidad a todos los procesos de negociación. Creo que en esto todos debemos estar embarcados, y me parece muy buena la propuesta del señor Diputado Puig para dar estado público a esta situación y que no solo quede como un debate entre los trabajadores y los empresarios. Reitero: debe ser una preocupación de todos los actores locales, sociales y comerciales y las Juntas departamentales y los Municipios también deben estar muy preocupados porque se trata de afectaciones económicas muy importantes.

Somos conscientes de lo que significa cualquier trastoque económico en localidades muy vulnerables frente a esta fluctuación. Nos parece muy importante que el Parlamento, como representante de la sociedad, haga sentir su voz.

**SEÑOR TIERNO.-** Coincido con lo que han dicho los señores Diputados Puig y Olivera.

Todos sabemos que se están venciendo muchos de los convenios salariales por rama de actividad, y otros ya vencieron el 30 de junio.

Entonces, quisiera saber en qué situación están ustedes en estos dos hoteles: ¿tienen convenios vencidos a nivel salarial y de condiciones de trabajo?

Por el relato que hacen, es bastante preocupante la situación que están viviendo, sobre todo, con relación a la postura de los empresarios del hotel Four Seasons, de Carmelo. Como muy bien dijeron los trabajadores, el pueblo y el Estado uruguayo han hecho una inversión más que importante para que emprendimientos como este, el

Mantra, y muchos otros que han llegado y siguen llegando al interior de nuestro país, se puedan afincar y generar fuentes de trabajo, con condiciones laborales y salarios dignos, reactivando el mercado interno de esas localidades. Algunas de estas localidades no son tan pequeñas, como Carmelo, que tiene veinte mil habitantes, tal como señaló el compañero del Pit-Cnt. Es más que importante que no se pierda una sola fuente laboral. En este caso, doscientos puestos de trabajo son más que significativos

Entonces, coincido con la propuesta que hicieron los señores Diputados y pregunto si tienen convenios vencidos o no.

Por otra parte, creo que, además de invitar a las empresas a la Comisión, hay dos actores que deben jugar su partido: el Ministerio de Turismo y Deporte y la Dirección Nacional de Casinos, en el caso del Mantra; también deberíamos invitarlos para que nos den su punto de vista con relación a estos dos conflictos.

**SEÑORA AGUIRRE.-** En este momento tenemos convenio vigente en el sector de la hotelería. Este mes vencen los de rotisería, catering artesanal -son los que brindan los servicios de fiesta- y catering industrial, que son básicamente los que elaboran las bandejas para los aviones, las escuelas y los supermercados.

De todas las Cámaras con las que negociamos, la del sector hotelero es, sin duda, la que más viola los acuerdos.

Según el convenio colectivo vigente este mes empieza a disminuir, nada más y nada menos que la territorialidad; inclusive, pactamos eliminarla del convenio. Actualmente, los trabajadores del interior del país -es decir, los del 80% del territorio nacional- cobran un 15% menos. Nosotros pactamos que gradualmente ese 15% se iba a ir eliminando de manera tal que al fin del convenio todos los trabajadores gastronómicos y hoteleros del país cobraran el mismo laudo.

El mes pasado fuimos a Mercedes y a Colonia a hablar con las Cámaras locales para refrescarles las cláusulas del acuerdo que implican el cumplimiento general y que este mes se empezaba a eliminar gradualmente la territorialidad del 15%. En Colonia la Cámara no se mostró conforme con esta cláusula del convenio

Además, debemos tener en cuenta todas estas situaciones particulares, que son una violación clara por parte de las empresas del convenio colectivo vigente, en particular, con relación a la cláusula de prevención de conflictos, que marca todo un protocolo.

Por lo tanto, en este momento la vigencia del convenio depende de las Cámaras. Esperamos que no lo sigan violando de la manera en que lo están haciendo, porque nos van a obligar a entrar en un conflicto generalizado. No quisiéramos que esto sucediera, porque sabemos lo importante que son las divisas que entran al país por el sector turismo, hotelería y gastronomía, pero esto no puede seguir siendo a caballo de que a los trabajadores, que somos los que generamos esas riquezas, nos avasallen los derechos.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Agradecemos la presencia y la información que nos han brindado, en particular, el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay.

La situación planteada nos genera preocupación. Seguramente, vamos a seguir los caminos propuestos por el señor Diputado Puig en cuanto a tratar de tener alguna reunión en las localidades que se han mencionado, es decir, en Carmelo y en Maldonado.

También queremos agradecer la presencia de los señores Diputados Bianchi y Perrachón, Representantes por el departamento de Colonia. Su presencia demuestra el compromiso que tienen con la problemática que está sucediendo en Carmelo.

Además, será importante la presencia de otros actores en esta Comisión, para que nos den su relato de los hechos.

Por lo tanto, quédense con la tranquilidad de que esta Comisión va a seguir trabajando en el tema y va a tomar las acciones que mencioné.

**SEÑOR AGUIRRE.-** No hice hincapié en un asunto que nos preocupa sobremanera: la seguridad y la integridad física de nuestros compañeros. Esta ha sido una omisión realmente imperdonable, porque este es un tema que no podemos dejar pasar.

Si bien en el Mantra hace años fuimos amenazados a punta de pistola por los jerarcas, logramos solucionar esa situación. Esas cosas ya no nos pasan más; nos pasan estas otras que hemos relatado.

Sin embargo, en Carmelo, con este señor seguimos estando bajo la amenaza de la integridad física de los compañeros. Se sabe que esta persona, el "Pacha" Cantón, es un empresario que públicamente tiene expresiones de violencia con periodistas; hasta muertes encima tiene, pero evade su responsabilidad. Lo cierto es que hay amenazas concretas. La intimidación a la que hacía referencia al principio de mi intervención no la detallé, y realmente nos preocupa. Ya dejamos constancia en el Ministerio del Interior de estas amenazas, pero queremos que ustedes también estén al tanto de ellas. Estamos sumamente preocupados por la integridad física de nuestros compañeros, porque hay expresiones como: "Con US$ 2.000 en una cuneta queda cualquiera". No estamos hablando de cosas leves ni menores. Estas expresiones surgen de este empresario que, además, quiere dejar a cien compañeros sin sus puestos de trabajo; si por las dudas no lo puede conseguir, quiere dejar alguno en la cuneta.

Les pido disculpas por hacer uso de la palabra nuevamente, pero no había mencionado este tema, y es de suma gravedad. No solo debemos ocuparnos de los derechos de los trabajadores en sus puestos de trabajo sino también de su integridad física al querer ejercer sus derechos, que este señor quiere cuestionar.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Lo que señala no solo es preocupante; es dramático.

**SEÑOR CACHÓN.-** El Pit-Cnt ve con muy buenos ojos las propuestas que han hecho los señores Diputados. Es característico de los diferentes actores sociales dar esa impronta, tanto en el departamento de Maldonado como en el de Colonia. El hecho de que el Pit-Cnt, los trabajadores, las Cámaras empresariales y los diferentes actores participen, la jerarquiza. Sabemos cuáles son los espacios de discusión y hasta dónde puede llegar cada uno en su intervención. De todos modos, nos gustaría que ante esta situación, y con la madurez que tiene el movimiento sindical y los diferentes actores, existiera un seguimiento -no sé si permanente-, de la situación. Si bien hacemos una correcta caracterización de lo que sucede y es muy buena la intervención de los diferentes actores, a veces tenemos la costumbre de solucionar un problema y no ocuparnos más de él. A raíz de la importancia que tiene el turismo y de las divisas que genera, merece que hagamos un seguimiento. En este sentido, como representante del Pit-Cnt quiero dejar sentado que queremos que se nos convoque. Los plenarios van a participar, como dijeron los compañeros de Maldonado y de Colonia. También deben ser convocadas las Cámaras hoteleras, a pesar de las situaciones adversas y de los enfrentamientos que existan.

Estamos de acuerdo con lo que planteó el señor Diputado Tierno, de Durazno, con respecto a invitar a la Dirección General de Casinos y al Ministerio de Turismo y Deporte, porque son actores importantes -todos nosotros velamos por los intereses de la sociedad, tanto los Diputados como el movimiento sindical-, que deben tener su visión al respecto.

Esto es cuanto quería decir como representante del Pit-Cnt.

**SEÑOR PUIG.-** A partir de la última intervención de la Secretaria General del Sughu, señora Aguirre, la situación reviste una gravedad a destacar. Que se hable de amenazas a la integridad física de trabajadores para imponer los despidos, es sumamente grave

En consecuencia, además de remitir la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -como hacemos habitualmente-, sugiero que sea remitida al Ministerio del Interior. Una denuncia de estas características presentada ante una Comisión del Parlamento, merece que la versión taquigráfica sea enviada al Ministerio del Interior y que manifestemos nuestra preocupación. Inclusive, sería conveniente que el Presidente de la Comisión hiciera saber al Ministerio del Interior la preocupación que tenemos por esta situación, que nos parece sumamente grave.

Entonces, propongo remitir la versión taquigráfica al Ministerio del Interior y que el Presidente haga una gestión directa con sus autoridades, para analizar la situación.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Así se procederá, señor Diputado.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retiran de Sala integrantes del Pit-Cnt y del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay)

(Ingresa a Sala la delegación de la Asociación de Funcionarios de Migración)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo de la bienvenida a la Asociación de Funcionarios de Migración integrada por su Presidente, el señor Carlos Ferrer; por su Vicepresidente, el señor Alejandro Ruiz; por el Núcleo Fray Bentos, los señores Antonio Dalloglio, Lucas Graziani y Fernando Gerfauo; por el asesor legal, el doctor Juan Trabaglia; por COFE, la doctora Iris Fregossi; por el Núcleo Oficina Central, el señor Oscar Guillen, y por el Núcleo Maldonado, el señor Julio Pereyra. También le damos la bienvenida a la señora Diputada Cáceres, Representante por el departamento de Río Negro, quien nos acompaña en este trayecto de la Comisión del día de hoy.

A través del señor Diputado Vidalín, ustedes enviaron notas solicitando ser recibidos por la Comisión para expresarse acerca de algunas denuncias y problemáticas que atañen a su sector, por lo que corresponde cederles el uso de la palabra.

**SEÑOR FERRER.-** Quiero resaltar que esta Comisión ya nos recibió en dos oportunidades anteriores: en noviembre de 2011 y en junio de 2012. Hoy, nuestras reivindicaciones son exactamente las mismas que en aquel momento. No sé si los señores Diputados las tienen presentes, pero es una cuestión básica; no nos dimos cuenta de invocar estas instancias cuando solicitamos audiencia para que los señores Diputados las tuvieran presentes.

Actualmente, estamos ante una situación de hecho de tres compañeros sumariados y estamos haciendo una gestión en la Dinatra, la cual es parte de nuestra fundamentación en la presentación que hicimos.

Me gustaría que la compañera de COFE hiciera referencia a la parte de la Dinatra para que ustedes tengan un panorama más claro de la situación en la que nos encontramos.

**SEÑORA FREGOSSI.-** Soy Secretaria de Asuntos Gremiales de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado; específicamente, allí nos toca todo lo que es la negociación colectiva y la negociación de rama dentro de la Confederación

Los compañeros de Afumigra son afiliados a la COFE y desde que la integran hemos tenido diferentes instancias de diálogo con el Ministerio del Interior. Desde fines de diciembre del año pasado hasta la fecha hemos tenido varios ámbitos de negociación, primero bipartitos y ahora tripartitos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se nos ha dificultado tremendamente el avanzar en ciertos temas.

Como Confederación, queremos trasladar la gran preocupación que tenemos respecto de la instancia de negociación, ya que hay planteos de funcionamiento en la Dirección Nacional de Migración. Allí los compañeros tienen responsabilidad administrativa por las tareas que realizan y un protocolo de funcionamiento, por el que se les puede dar órdenes telefónicas, verbales, sin una reglamentación por escrito. Aclaro que ellos forman parte del escalafón "L", policial, por ende, están sometidos al rango jerárquico del escalafón correspondiente y reciben órdenes verbales que a veces se contradicen con lo que tienen establecido dentro de lo que es el procedimiento administrativo de la función que realizan. Esto lo hemos trasladado en varias oportunidades al Ministerio del Interior porque queremos garantías para el trabajador. Una orden verbal se la lleva el viento y ellos no pueden contradecirla porque están en un régimen donde pueden ser sancionados, pero al momento de que pase algo -inclusive han recibido la orden de levantamiento de frontera sin control, por teléfono- son factibles de sanción, de sumario, de investigación administrativa y demás. La orden telefónica se la lleva el viento y cuando pasa algo -fue lo que ocurrió en Fray Bentos- resulta que se les hace el sumario, la investigación administrativa y todo el mundo dice que no dijo lo que dijo, cuando es una práctica de años. Lo que queremos es que alguien dentro de la Administración se haga responsable por esta situación y que se den garantías a los trabajadores.

Reitero: hemos tenido varias instancias de diálogo con el Ministerio, hemos planteado varias veces lo mismo y recién logramos avanzar un poco en lo que refiere a las libertades sindicales porque este sindicato ni siquiera tiene licencia sindical para realizar sus asambleas. Generalmente, para ir a las asambleas no se necesita licencia sindical porque se hacen en el lugar de trabajo, pero estos compañeros trabajan en distintos puntos del país, centralizan la asamblea una vez al mes -o cada mes y medio- en Montevideo y tienen que viajar. Entonces, obligatoriamente, necesitan licencia para poder asistir a las asambleas. Recién en la última instancia de negociación que tuvimos hubo un acercamiento de una propuesta de licencia sindical. Estamos hablando de un sindicato que es de 2008 y que todavía no tiene licencia sindical para realizar sus asambleas. Recién hace una semana nos hicieron una propuesta, que todavía no ha cerrado ni se ha dado una garantía de que se va a cumplir, para que este sindicato pueda funcionar mínimamente con el procedimiento de las asambleas. En el funcionamiento interno de la administración, donde las órdenes verbales se contradicen con las órdenes escritas, no tienen ningún interlocutor válido que les resuelva las situaciones básicas. Esto ocurre desde que ingresaron a COFE el año pasado y desde antes, cuando no pertenecían a la Confederación. Siguen teniendo los mismos problemas que traían y es bastante desgastante ir continuamente a ámbitos de negociación. Además, estos se suspenden un montón de veces porque el Ministerio de Trabajo Seguridad Social no tiene un mecanismo para obligar al Estado a la instancia de negociación; no se sanciona, no se multa, o sea que debemos confiar en la buena voluntad de las autoridades que quieran ir a la instancia de negociación, y cuando estamos allí debemos volver a plantear lo que planteamos como COFE desde diciembre del año pasado y como Afumigra desde 2008.

Reitero: estamos sumamente preocupados por el proceso de la negociación, que se está viendo trancado. Hemos tenido instancias de diálogo con el Ministro del Interior y creo que eso fue lo que facilitó la licencia sindical. De todas maneras, el problema es el

interlocutor que tenemos enfrente. No podemos llamar al Ministro a cada rato para que resuelva las situaciones, que además son de funcionamiento; esto lo debería hacer un mando medio superior dentro de la Dirección; sin embargo, en el ámbito de negociación la persona que tenemos enfrente no tiene la capacidad de resolver, y esto no solo agota y desgasta el ámbito de la negociación sino que es inefectivo. Llega un momento en que uno piensa que le están tomando el pelo.

Efectivamente, ahora existen problemas puntuales que se han ido agravando en virtud de esta dificultad, pero lo mejor es que el propio sindicato de base les traslade esta situación.

**SEÑOR FERRER.-** La situación puntual que nos aqueja hoy, que se enraíza en todas las denuncias que hemos hecho hasta el momento, es la separación del cargo de tres compañeros de Fray Bentos, lo que consideramos puntualmente una evidente medida antisindical, dada la trayectoria de los compañeros. Uno de ellos es Antonio Dalloglio, aquí presente, el anterior Presidente de nuestra organización, al que sucedí.

La situación fue que la Dirección Nacional de Aduanas -ya lo comentó la compañera de COFE- trasmitió órdenes que nosotros tuvimos la obligación de cumplir y luego de cumplidas estos tres compañeros se vieron sancionados: les hicieron sumario, separación del cargo y les retuvieron medios sueldos. Nosotros entendemos que esto es una evidente persecución sindical, por lo que queremos buscar las garantías del proceso para la situación en la cual nos encontramos y una forma de lograrlo era que ustedes tomaran conocimiento de ello.

**SEÑORA FREGOSSI.-** Ocurre lo que planteábamos al principio: es un círculo vicioso. Los compañeros pertenecen al escalafón "L", tienen todo el régimen policial al cual deben responder, deben acatar las órdenes verbales como vengan, porque son válidas, pero también, como son policía administrativa -no son policía ejecutiva-, deben cumplir con el procedimiento establecido en el Decreto N° 500. Entonces, se contrapone el escalafón con lo que es el procedimiento disciplinario, que se rige por otro mecanismo y hace que no tengan las garantías ni las pruebas suficientes para cuando pasan estas cosas. Nosotros planteamos que se realice un protocolo de cumplimiento por parte de las autoridades, dando garantías a los trabajadores. Nos parece que la plataforma reivindicativa no es el lugar para trasladar todos los puntos que Afumigra tiene como reivindicación desde hace años. Lo que nos preocupa es que trasladamos esta situación al Ministerio del Interior, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no tenemos respuesta, nadie se hace responsable y el delegado del Ministerio del Interior en la Mesa de Negociación Colectiva tampoco da respuestas ni soluciones. Es como un círculo al que no encontramos salida y en este proceso seguimos teniendo gente sumariada y separada del cargo. Además, no es la primera instancia en que hay dos compañeros que fueron pasados en comisión y que el sindicato entiende que es una situación específica de persecución sindical. Si el Ministerio del Interior entiende que necesita personal, lo saca de un lugar y lo pone en otro sin ninguna argumentación sino por razones de servicio, que siempre son muy genéricas. Sabemos que cuando alguien no quiere dar respuesta puede decir que se trata de razones de servicio y nada más. El sindicato entiende que en estos dos casos también ha habido una situación de persecución. Ahora, tenemos estos nuevos tres compañeros con un sumario, específicamente por haber pasado personas extranjeras desde Uruguay hacia Argentina. El control era mucho más restringido de lo que se planteaba formalmente y -según lo que entiendo- el Ministerio del Interior, por necesidad de personal, tiene un régimen -creo que es nocturno-, por el que solo se controla la documentación y no específicamente a las personas, y si cuando se pasa la siguiente barrera -no sé si Aduana o del lado argentino-

se descubre que hay alguna contradicción la persona vuelve hacia atrás. Los funcionarios simplemente cumplen con lo que se les ordena.

Hemos venido porque estamos en un callejón sin salida, no hay nadie que responda, que se haga cargo de las órdenes que reciben los funcionarios. Hay tres compañeros afectados. Pero además, este mecanismo no sucede solamente en el Puerto de Fray Bentos, sino en todos lados. Entonces, no entendemos por qué si siempre pasa, ahora se inicia un sumario a estos funcionarios, separando del cargo al ex Presidente del sindicato y a militantes activos.

El sindicato considera que hay persecución porque no entiende por qué para algunos casos sí se toma esta medida y para otros no.

**SEÑOR RUIZ.-** En primer lugar, nuestra asociación, a pedido del compañero Puig, está dentro de COFE, del Pit-Cnt. En la última reunión la Comisión quedó en que nos iba informar, ya fuera en forma escrita o particularmente a cada uno de nosotros acerca del resultado de las conversaciones con la patronal, pero nunca nos informaron nada.

Con respecto a nuestro trabajo en sí, hace años Uruguay refrendó acuerdos internacionales ya fuera en Recife o en distintos puntos con respecto a la trata y tráfico de personas. El año pasado, en nuestro país -ya lo deben conocer porque lo informamos- se elaboró un plan de contingencia que consistía en que la gente pasara por los puntos terrestres sin hacer el control respectivo, dejando únicamente una tarjeta en la que se supone figuran los datos de la persona. No surtió efectividad ya sea en cuanto a agilizar el trámite y más que una medida efectiva fue efectista.

Además, ellos plantearon hacer un reconocimiento recíproco de competencia, mucho más grave aún, deslindando la responsabilidad de lo primordial de nuestro trabajo como es el control de las fronteras, otorgándosela a una autoridad argentina. En este caso, deslindó en Prefectura argentina y en Gendarmería toda nuestra tarea de egreso de personas. Este plan todavía no está totalmente definido pero está en tratativas; se empieza a aplicar. Me parece que no vamos a poder cumplir con los acuerdos de tráfico y trata de personas, porque no sé cómo vamos a responder.

En el correr de este año, con el plan de contingencia tuvimos un inconveniente muy grande con respecto a tres ciudadanos que salieron del país y tenían solicitado cierre de fronteras por un juzgado penal. Queda claro que se aplicó bajo un plan de contingencia y no se pudieron tomar medidas porque supuestamente el personal no era responsable de esa situación. Pero como esas tres personas salieron, pese al requerimiento de la Justicia, no se cumplió con uno de los cometidos esenciales que tenemos como funcionarios públicos y como policía.

Queríamos aclarar esta situación porque entendemos que es algo importante para nuestro país.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión da la bienvenida al señor Representante Iturralde Viñas.

**SEÑOR TIERNO.-** En primer lugar, saludamos la presencia de Afumigra.

El señor Ruiz aclaró la razón de la sanción a estos tres funcionarios, porque se había manifestado esta situación sin haber relatado el hecho que motivó la sanción.

Proponemos a la Comisión recibir a las autoridades del Ministerio del Interior. La delegación manifestó que en el tema de horas sindicales el señor Ministro está tratando de allanar el camino para que puedan desarrollar la actividad sindical sin problemas. Considero que hay respuestas que debería dar esa Cartera para luego brindárselas a la

delegación como corresponde, porque hasta ahora no tuvimos la oportunidad de que las autoridades del Ministerio nos visitaran por este tema.

La idea de citar al Ministerio del Interior es para plantearle las inquietudes formuladas por la delegación en esta ocasión y en las dos anteriores para que reciban la respuesta por parte de las autoridades.

**SEÑOR PUIG.-** Comparto el planteo del señor Diputado Tierno.

Las posibilidades de ejercer la actividad sindical es un aspecto básico, tanto a nivel público como privado. El tema de las horas sindicales, de que un sindicato disponga de tiempo para poder desarrollar su actividad, me parece que debería ser común tanto en la actividad pública como en la privada. Luego, podrá lograrse un mecanismo por el que habrá acuerdo o no, los planteos serán justos o no; es una cuestión de interpretación, pero me parece que es importante avanzar en un proceso.

Durante los últimos años hemos avanzado bastante y en épocas no muy lejanas, conformar la directiva de un sindicato en la actividad privada implicaba, por lo menos, el despido que muchas veces se hacía directamente desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Creo que hay que avanzar en materia de promoción de la actividad sindical y en el país no debiera haber ningún sindicato cuyos dirigentes, afiliados o a quien se designe para desarrollar la actividad, que no tengan acceso a horas sindicales. Lo planteo en este momento, porque también lo voy a hacer cuando recibamos a las autoridades, porque me parece que es un elemento fundamental.

**SEÑOR TIERNO.-** En la anterior oportunidad y en esta, manifestaron que están con mucho menos personal que hace algunos años. Como insumo para la Comisión, quisiera saber cuántas personas están afectadas en los diferentes puestos de migración en el país.

**SEÑOR FERRER.-** Aproximadamente quinientos funcionarios, pero no significa que todos estén afectados a realizar tareas en los puntos de control. Además, tenemos la operativa de la Dirección Nacional de Migración en la calle Misiones 1513.

De acuerdo con manifestaciones hechas en otra oportunidad, estamos muy por debajo de las necesidades reales para los distintos puntos de control. Se estima que la mayoría de los controles, en el mejor de los casos, cuenta con el 50% o 60% de los funcionarios.

También quisiera resaltar un par de detalles más con respecto a una situación que se está produciendo dentro de la Dirección Nacional de Migración. Vemos una operativa negligente en la que un Director Nacional inicia sumario a tres compañeros y se toma licencia. Además de cortar la licencia de todo el personal por razones lógicas, de operativa, porque estamos en vacaciones de julio, precisamente en ese momento, él se toma vacaciones. Es un doble discurso: "Te corto las vacaciones, pero yo me tomo vacaciones". "Te doy una orden y después te inicio un sumario por esa orden que te di". Desde nuestro punto de vista es una actitud muy precisa de persecución hacia nosotros en este sentido: "Te ordeno y luego te sanciono por una orden que di". Para quienes no son policías es una cuestión difícil de comprender que los compañeros tengan la obligación de cumplir con la orden porque funciona así. La alternativa que como gremio estamos manejando a futuro es lograr que todos nuestros compañeros cuando reciban esa orden, una vez terminado el servicio hagan un planteamiento por escrito denunciando esa situación. Es lo que estamos tratando de intentar dada la situación con la que nos encontramos.

**SEÑORA CÁCERES.-** Agradezco a la Comisión por haberme recibido; si bien no soy integrante de esta Comisión no quería dejar pasar esta situación que hemos venido monitoreando desde que sucedió en Río Negro.

Me preocupa todo lo relativo a la situación del trabajador y a las reivindicaciones que hace Afumigra. Puntualmente, vine a acompañar a los tres representantes del gremio de Río Negro, por conocerlos, por haber asistido con alguno de ellos a la escuela y porque son buenos vecinos y buena gente.

Quiero dejar sentado que en un pueblo de veintidós mil personas, que un diario de la capital manifieste que lo que sucedió en la cabecera del Puente de Fray Bentos se debió al tráfico de personas, cuando no fue así, expone a los funcionarios a lo que piensan las personas que viven al lado, expone a sus hijos cuando van a la escuela, que comentan: "Tu papá está traficando con chinos", porque eso es lo que se dice.

Me siento gratificada por la propuesta del señor Diputado Tierno, ratificada por el señor Diputado Puig en el sentido de que concurran las autoridades que entienden en el tema y de que haya una conversación para poder salir adelante con todo esto. Asimismo, quiero manifestar que aunque no tengo nada que ver ni voy a ir en contra de las sanciones -acataremos lo que se resuelva-, considero que las sanciones fueron excesivas, porque esto ya sucedió en otros momentos; por abrir el Puente a veces suceden estas cosas.

Entonces, con el ánimo de contribuir a mejorar la situación, en este momento lo que me mueve es acompañar a quienes padecen esta situación y expresar que a veces resulta bastante fácil asumir una posición desde acá, pero hay que estar en el terreno y conocer un poco más ese diario vivir para saber si las personas pueden responder o no al tráfico de personas, que fue cómo tituló el diario "El País" esta situación que nos conmueve y duele a todos porque vivimos en el mismo barrio.

**SEÑOR GRFAUO.-** Soy uno de los tres funcionarios afectado por el sumario.

Quería aclarar una puntualización de la compañera de COFE con respecto al motivo del sumario. Quiero que quede claro que en ese momento, los dos ciudadanos chinos no lograron salir del país. Intentaron salir ilegalmente pero no lo lograron. Además, en la guardia esa noche éramos dos personas lo que hacía muy difícil el control efectivo del pasaje, pero por trabajar en un área de control integrado con distintas oficinas, en colaboración con la Aduana argentina se logra detener a estas personas que, reitero, no logran salir del país ilegalmente. Y no solamente eso, porque se detuvo a los dos presuntos criminales que estaban intentando llevar a cabo el pasaje de estos ciudadanos chinos.

**SEÑOR GUILLÉN.-** Quería aclarar que como dijo el compañero, acá nadie salió. El procedimiento se hizo y quienes están en conocimiento de las autoridades saben cómo es la forma de trabajo, de ahí que nos llama la atención que hayan tomado la medida de un sumario sin una investigación previa, salteándose todos los mecanismos administrativos. Más allá de todo esto, quiero dejar claro que lo que dijimos en las anteriores visitas a esta Comisión sigue igual. Se continúa en las mismas condiciones: sin licencias, sin descanso semanal, sin licencia sindical, con viáticos en negro. A esto se suma lo que entendemos como persecución.

**SEÑOR TRABAGLIA.-** Soy asesor legar del sindicato de Afumigra.

Mi exposición va a intentar explicar un poco cómo se desarrolló el procedimiento disciplinario en lo que respecta a los tres funcionarios. Como decía la doctora Fregossi, resulta aplicable a los funcionarios de Migración el Decreto Nº 500 -más allá de que

pertenezcan al Escalafón L-, que en sus artículos 168 y siguientes establece cómo se va a realizar todo el mecanismo de un procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario busca establecer la existencia de irregularidades y, establecida una determinada irregularidad, castigar a los responsables. Este Reglamento plantea dos procedimientos disciplinarios que son, por un lado, la investigación administrativa y, por otro, el sumario administrativo. La investigación administrativa busca establecer la existencia de una irregularidad. El sumario administrativo busca establecer la responsabilidad de los que cometieron los sindicados o los imputados, que aparentemente cometieron esa irregularidad.

En el caso de los tres funcionarios, que nos ocupa en el día de hoy, se dictó una resolución por parte del Director nacional. Pensamos que en razón del estado público que tomó la situación se dispuso la medida más aflictiva que prevé el Decreto Nº 500, que es la separación del cargo con la retención de medios sueldos y el inicio de un sumario administrativo. Desde el punto de vista jurídico, considero que la situación no ameritaba que se dispusiera tal medida, porque en sí no resulta claro que exista una irregularidad. Consideramos que se tendría que haber iniciado una investigación administrativa, previo a sumariar a estos tres funcionarios.

Por otra parte, cuando se dispone el sumario administrativo con retención de medios sueldos y separación del cargo, se tiene que dar vista inmediata al Ministro, que es el jerarca del subsistema, lo que no se hizo. En este caso se dispuso la retención de medios sueldos y separación del cargo sin más.

En el caso del funcionario Dalloglio, como jefe de oficina, el Decreto Nº 500 prevé expresamente que no se puede aplicar esta medida por parte del Director nacional. Solo se puede aplicar por parte del Ministro. Esto tampoco se respetó.

Por tanto, pensamos que desde el punto de vista jurídico se vulneró el principio de inocencia que debe regir a todo procedimiento disciplinario y se imputó a tres personas de una aparente irregularidad que no resulta para nada clara.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** En nombre de la Comisión agradezco la presencia de la delegación de la Asociación de Funcionarios de la Dirección Nacional de Migración, y la información que han brindado.

Como Comisión nos vamos a hacer eco de los planteos que hicieron los señores Diputados Puig y Tierno, a efectos de tener información para brindársela a ustedes. Este es un tema sensible, que preocupa y que tiene consecuencias en personas. Por tanto, esta Comisión va a tomar las decisiones que aquí se plantearon a efectos de tener información cierta. También cursaremos invitación a las autoridades del Ministerio para que den su versión de los hechos a la Comisión, y luego se la haremos llegar.

**SEÑOR FERRER.-** Solo quiero acotar que recalcamos que estas situaciones han pasado anteriormente en distintas circunstancias, y nunca se habían tomado este tipo de medidas.

Una vez más dejamos constancia de que una de las personas implicadas fue nuestro querido Presidente del gremio.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Muchas gracias por todo.

(Se retira de Sala la delegación de Afumigra)

(Ingresan a Sala integrantes de la Asociación de Funcionarios de la Biblioteca Nacional)

—— Para la Comisión es un gusto recibir a la licenciada Cristina Pandikian, a la señora María Gabriela Barreto y al señor Luis Bazzano, integrantes de la Asociación de Funcionarios de la Biblioteca Nacional.

En su oportunidad ustedes nos solicitaron asistir a la Comisión a los efectos de plantear algunas situaciones que está atravesando vuestro sindicato ante las autoridades de la institución. Por ello les cedemos el uso de la palabra.

**SEÑORA PANDIKIAN.-** Soy la licenciada Pandikian y Presidenta de la Asociación de Funcionarios de la Biblioteca Nacional.

Nosotros venimos en representación de los funcionarios afiliados a denunciar la falta de negociación colectiva en la Biblioteca y el desconocimiento permanente de la organización sindical

Sabemos que esto es un problema general que está ocurriendo en varios lugares a nivel de COFE. Específicamente venimos a hablar de la situación de la Biblioteca Nacional, que se viene arrastrando desde hace tiempo.

Voy a resumir un poco la situación a la que ha llegado la Biblioteca. El Director, señor Carlos Liscano, permanentemente ha ignorado al sindicato. Tenemos varios ejemplos y uno de los más importantes fue un simposio que el Director organizó en el seno de la Biblioteca Nacional, en el que invitó a todos menos al sindicato. Eso se denunció dentro del mismo simposio, donde había personas de distintos países. De todas formas, pensamos que ese día la cosa iba a cambiar pero fue de mal en peor.

Otra de las situaciones que se dieron, que fue pública, fue la ocupación que los funcionarios de la Biblioteca Nacional hicimos en la institución. Creemos que debe haber sido el único caso en que un Director irrumpe en la institución y rompe una medida sindical, ignorando totalmente al sindicato.

Ahora están pasando dos cosas. Continuamos siendo ignorados. Está nombrado para negociar con la Asociación de funcionarios una persona que ni siquiera es funcionaria de la Biblioteca. Es una persona de confianza del Director, que es un voluntario y trabaja desde fuera de la Biblioteca. Además negociamos -es un decir- con un representante del Ministerio de Educación y Cultura, nombrado por el Ministro Ehrlich, y permanentemente nuestros reclamos son estériles. Nunca conseguimos nada. Todo está vacío de contenido; por más que nosotros tratamos de generar esos ámbitos de negociación son totalmente estériles.

Ahora, debido a los bajos salarios que tienen los funcionarios de la Biblioteca Nacional, se está dando el uso y el abuso de la discrecionalidad que tiene el Director hacia los créditos del Rubro 0. Nunca el Director nos llamó para negociar absolutamente nada. En estos momentos él está pagando compensaciones especiales de esos rubros discrecionalmente a algunos de los funcionarios, con muy pocos fundamentos. Creemos que eso también es una demostración de cómo él ignora al sindicato. Es cierto que él tiene discrecionalidad en esos créditos, pero también es cierto que hay un sindicato y que todo lo que tiene que ver con salario debería ser negociado con los trabajadores.

Otro tema importantísimo es el incumplimiento del convenio que firmamos en julio del año pasado. Se llevó adelante hasta diciembre de 2012, pero a partir de enero de este año, el Director lo suspendió unilateralmente. En ningún momento nos llamó para explicarnos por qué lo había suspendido. Ese convenio permitía que trabajáramos los días inhábiles; la Biblioteca podía abrir los días sábados y, además, se podían hacer algunas de las muchas tareas internas que tenemos.

Esto nos lleva a plantear otro gran problema: la Biblioteca tiene pocos funcionarios, y están mal remunerados. Un ejemplo grave es que solo tiene veinte bibliotecólogos. Los técnicos y los muchachos que ingresan por contrato, se van de la institución a lugares donde son mejor pagos. La Biblioteca tiene la misma cantidad de funcionarios, o menos, porque algunos se van a jubilar; además, entre el año pasado y el que viene se va a ir mucha gente. O sea: cada vez vamos a ser menos.

**SEÑOR BAZZANO.-** Soy miembro de la Comisión Directiva del sindicato.

La compañera fue muy sintética y expresó cuál es el problema que tenemos en la Biblioteca Nacional.

La carencia de personal es acuciante. Tenemos veinte o veintiún licenciados en bibliotecología cuando hace veinte años teníamos sesenta. O sea que tenemos una tercera parte del personal técnico, que es la columna vertebral de la Biblioteca Nacional. Además, están muy mal remunerados. Esto hace muy difícil conservar los recursos humanos más calificados dentro de la institución. Algunos funcionarios nuevos que entran por la vía del contrato temporal están de paso en la Biblioteca, mientras no pueden concursar en otro organismo del Estado que pague mejor.

Me quiero referir a la negociación colectiva, porque es el motivo de nuestra presencia acá.

Como se dijo, tenemos instancias de negociación. Cuando las solicitamos en la Dinatra, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convoca a las autoridades de la Biblioteca Nacional. En esas instancias participa una delegación. Hace bastante tiempo que no concurre el Director; va una persona designada por él para vincularse con el sindicato -que es voluntaria; no trabaja en la Biblioteca Nacional- y un contratado, que no ocupa un cargo de jerarquía. En consecuencia, esas personas no tienen demasiada capacidad de decidir en las negociaciones. Esas instancias están vacías de contenido. A tal punto es así que nunca hemos podido avanzar en alguno de los planteos que venimos formulando desde hace bastante tiempo. Lo único que logramos firmar fue el convenio que mencionó la compañera que, en realidad, es la renovación de un convenio que habíamos firmado con Tomás de Mattos, en la administración pasada. Ese convenio está siendo desconocido desde hace tiempo. Beneficiaba a los funcionarios porque les permitía ganar un jornal extra trabajando un sábado cada tanto, y a la Biblioteca, porque estaba abierta al público los días sábados -extendiendo su horario- y porque se podía sacar un montón de trabajo atrasado, que no se puede realizar en el horario ordinario debido a la falta de personal.

Como dijo la compañera, se están pagando incentivos en forma discrecional. El Director hace uso de la facultad que tiene para distribuir los créditos del rubro destinado al pago de compensaciones especiales por tareas especiales. Pero las tareas no son especiales; son las tareas de siempre de la Biblioteca.

En la negociación se nos dijo que los incentivos y las compensaciones especiales no forman parte de la negociación. Nosotros decimos que todo aquello que tenga que ver con las retribuciones de los trabajadores y con las condiciones de trabajo obligatoriamente deben pasar por la negociación. Podemos estar o no de acuerdo con la solución a la que se arribe, pero por lo menos tiene que haber un intercambio de opiniones formal, de diálogo y de discusión, entre las autoridades y la organización que representa a los trabajadores.

El 90% de los trabajadores está nucleado en nuestro sindicato. Sin embargo, el Director varias veces se ha referido peyorativamente a nuestra organización diciendo que es poco representativa, que somos solo dos, tres o cuatro.

Pensamos que esta es la oportunidad adecuada de plantear estos temas. Venimos acá a pedirles que intervengan hasta donde sus facultades se lo permitan para que en la Biblioteca Nacional se empiece a aplicar realmente la ley de negociación colectiva del sector público. Esa ley fue un gran paso en materia de relaciones laborales para los trabajadores al servicio de la administración pública. La Ley Nº 18.508, aprobada el 26 de junio de 2009, es orgullo del país; muchas veces se ha hablado de ella en foros internacionales y en la Organización Internacional del Trabajo. Lamentablemente, algunas veces se aplica y, otras, no. En la Administración Central, y en la Biblioteca Nacional en particular, ha decaído de manera importante todo lo que tiene que ver con la negociación colectiva

Elaboramos una propuesta de cara a la Rendición de Cuentas. La vamos a plantear en la Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda, cuando empiece a trabajar en el estudio del Mensaje, que ingresó el domingo pasado. Pensamos que esa propuesta va a permitir redistribuir estos créditos, mejorando en algo los niveles salariales de los funcionarios públicos.

Durante estos poco más de tres años que lleva la Administración del Presidente Mujica no hemos tenido aumento. Lo único que logramos fue salarizar una partida; eso no fue un aumento salarial sino un cambio de rubro. El único que tuvo un aumento fue el Director. Recibió un aumento del cien por cien en función de la ley presupuestal, que duplicó las retribuciones de los Directores de las unidades ejecutoras. El Director gana más de $ 90.000, mientras que un Jefe de Departamento, un bibliotecólogo con treinta o treinta y cinco años de antigüedad -son los que hacen el trabajo técnico de la Biblioteca Nacional, los profesionales- no llega a percibir $ 30.000.

A nuestro entender, las partidas que hoy se están utilizando para pagar este tipo de compensaciones podrían aliviar la situación de los funcionarios de la Biblioteca Nacional.

En julio del año 2010 firmamos un convenio con el Ministerio de Educación y Cultura, que permitía distribuir las partidas que estaban en la Ley de Presupuesto, a fin de corregir inequidades. Con esa finalidad se construyó una escala salarial. Cuando se firmó ese convenio el Ministro Ehrlich nos anunció que en las sucesivas Rendiciones de Cuentas iba a haber partidas adicionales para corregir las inequidades. Hasta ahora, las que existen en la Biblioteca Nacional no se han corregido. De ese convenio no vimos un solo peso. Eso se debió a que la escala salarial allí contemplada estaba un poquito -un pelo- por debajo de los salarios de la Biblioteca Nacional.

Nosotros aspirábamos a que se cumpliera con el compromiso de que en esta Rendición de Cuentas -vigente a partir de 2014- hubiera un refuerzo de esos $ 40:000.000 de la ley presupuestal para poder alcanzar a todas las unidades ejecutoras del Ministerio. Eso no pudo ser; esta Rendición de Cuentas no lo contempla.

Entonces, proponemos aprovechar los créditos que ya tiene la Biblioteca Nacional para negociar una salida que mejore en algo la situación de los trabajadores.

**SEÑORA PANDIKIAN.-** El Director ha salido a la prensa a decir que hace sesenta y ocho años que en el tercer piso de la Biblioteca hay colecciones donadas que todavía no se han procesado. Concretamente, se refirió a la de José Enrique Rodó.

Lo que él hace con esto es rebajar o insultar de una manera bastante diplomática a los técnicos y a los funcionarios de la institución.

Es cierto que esas colecciones estuvieron en ese lugar, pero esto obedeció a que la Biblioteca Nacional nunca tuvo los suficientes técnicos como para poder procesarlas.

En estos momentos, esas colecciones se están procesando, pero a costa del proceso del material que está ingresando a la Biblioteca y a costa de los usuarios. Lo que está ingresando a la Biblioteca no está siendo procesado. Todo lo que escriben ustedes, los libros nuevos y demás va a quedar para la historia; quedará para que en algún momento los técnicos que tengan tiempo vayan mechando lo nuevo con las donaciones que el Director ordena que se procesen. Esto se debe a que son solo ocho o nueve los técnicos que procesan todas las colecciones: las nuevas y las viejas. Esto demuestra, además, la exigencia que actualmente está teniendo el personal de la Biblioteca, a pesar de lo poco que cobra.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Honestamente, estoy bastante sorprendido por los planteos. Según sus denuncias, parece bastante surrealista la situación que se vive en la Biblioteca Nacional, sobre todo, teniendo en cuenta que el Director -corríjanme si no es así- es una persona nombrada por el Ministerio de Educación y Cultura. Hay una situación de desprecio a la actividad sindical, a los ámbitos de negociación y a una cantidad de cosas que, al final del día, termina siendo avalada por el propio Ministro desde el momento en que el Director se mantiene firme en el mismo lugar.

**SEÑOR PUIG.-** Saludamos a los compañeros de la delegación.

Ante los planteamientos sobre incumplimiento de la ley de negociación colectiva en el sector público y la falta de diálogo que denuncia el sindicato, la Comisión debería invitar a la Dirección de la Biblioteca, a través del Ministerio -por supuesto-, para analizar el tema

Yo no voy a prejuzgar sobre la situación. Por eso considero que sería importante escuchar la palabra de la Dirección de la Biblioteca Nacional, conjuntamente con la del Ministerio de Educación y Cultura. A partir de allí se podría saber qué puede hacer la Comisión para mejorar un estado de situación que los trabajadores vienen planteando desde hace tiempo, y si puede haber una contribución de esta a la instalación de un diálogo de carácter más permanente y a hacer efectivo algo que reclamamos para todos los trabajadores, que es el derecho a negociar. El ponerse de acuerdo, o no, forma parte del proceso de negociación; no hay obligación de acordar, pero en este país sí existe obligación de negociar porque al respecto existen leyes tanto en el sector público como en el sector privado. Por lo tanto, vamos a solicitar que se invite a este ámbito a la Dirección de la Biblioteca Nacional, a través del Ministerio de Educación y Cultura.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Creo que eso es lo que corresponde a los efectos de escuchar la otra campana, para que también puedan esbozar sus pensamientos y sus respuestas.

Luego, como Comisión -como decía el señor Diputado Puig- deberíamos tener una especie de acción proactiva a los efectos de generar esos ámbitos de negociación.

**SEÑOR BAZZANO.-** Agradecemos a la Comisión que nos haya atendido. Estamos a las órdenes por cualquier consulta que nos quieran realizar. Es más, capaz que podemos acercar por escrito un punteo detallado de alguna de las situaciones que se han dado en la Biblioteca para que, cuando llegue el momento de que concurran las autoridades, tengan más elementos a los efectos de intercambiar opinión con ellos.

Por supuesto que saludamos todo lo que pueda hacer la Comisión para avanzar en la construcción de un diálogo que redunde en beneficio de todos, de la institución y de los trabajadores.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia y la información brindada.

(Se retira de Sala la delegación de funcionarios de la Biblioteca Nacional)

(Ingresa a Sala la delegación del Soima)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la delegación del Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines, integrada por el señor Fernando Oyanarte, Secretario General; por el doctor Manuel Echeverría, abogado; por el señor Hugo de los Santos, asesor, y por el señor Santiago Méndez, tesorero.

Ustedes nos han cursado nota para hablar en este ámbito con motivo del proyecto de ley que tiene que ver con el traslado "in itinere", que está en el ámbito parlamentario, por lo que les cedemos el uso de la palabra.

**SEÑOR OYANARTE.-** En primer lugar, queremos agradecer a esta Comisión por habernos recibido para tener la visión del sindicato de la madera sobre este anteproyecto de ley que generó la Sociedad de Productores Forestales sobre el tiempo de traslados para el sector.

También queremos agradecer el esfuerzo que se hace para recabar la opinión de los actores del sector forestal.

Vamos a ceder la palabra a nuestro asesor jurídico, el doctor Manuel Echeverría, quien ha trabajado sobre este proyecto de ley en representación del Soima, en un ámbito que se generó con la Sociedad de Productores Forestales. Él conoce en profundidad la iniciativa y va a exponer la visión que tenemos los trabajadores y la opinión jurídica al respecto.

**SEÑOR ECHEVERRÍA.-** Quiero plantear el papel que hemos jugado en este proyecto de ley que hizo la Sociedad de Productores Forestales.

Este proyecto de ley se nos acercó en noviembre del año pasado y desde entonces hemos trabajado activamente. En la interna del sindicato, a quien habla le toca el rol de asesor, conjuntamente con el doctor Pérez Baladó, que hoy no pudo concurrir.

Es claro que esta iniciativa se origina por la preocupación que existe por los juicios laborales en el departamento de Rivera, en el norte del país. A nosotros también nos preocupa este tipo de reclamaciones. No promovemos reclamaciones colectivas sin fundamento. Como abogados del Soima, no patrocinamos ningún tipo de juicio vinculado al tiempo de traslado en Montevideo ni en el interior. Hemos pedido a la Sociedad de Productores Forestales que nos acercara sentencias y, eventualmente, demandas de trabajadores para ver en profundidad en qué consisten estos reclamos. Si bien es un tema que ha salido en la prensa, debemos tener determinada certeza y seguridad sobre lo que estamos hablando. Fue así que se nos acercó una demanda, concretamente de un trabajador, en la cual el 28% del monto total reclamado corresponde al tiempo de traslado. No estamos diciendo que no existan reclamaciones abultadas por tiempo de traslado en otros expedientes; simplemente, queremos dejar constancia de que en el único caso en que se nos proporcionó documentación fue de un único trabajador, en el cual de un reclamo de $ 5:000.000, aproximadamente un 28% corresponde al tiempo de traslado. El resto era una pretensión de cobro de rubros laborales por incumplimientos varios en el pago de licencias, horas extra trabajadas en el monte, pero no vinculadas al tiempo de traslado. En su momento, hicimos saber esto a la Sociedad de Productores Forestales y planteamos que también debemos tener una autocrítica de parte del sector empleador a la hora de determinar si un reclamo es injusto o abusivo.

Hasta el día de hoy no podemos dar una opinión más allá de la documentación que tenemos, y solamente contiene un reclamo importante de un trabajador y una mínima parte corresponde a tiempo de traslado. En cuanto a la existencia de sentencias o de

pronunciamientos judiciales que desconozcan los convenios colectivos, en el correr de este año se me hizo llegar una única sentencia del Tribunal de 2º Turno que desaplica la cláusula del convenio colectivo del año 2010, que prevé la regulación del tiempo de traslado entre el Soima y la Sociedad de Productores Forestales.

A nosotros nos preocupa que el Poder Judicial desaplique una cláusula aislada de un convenio; si el convenio está firmado es porque el sindicato entiende que es beneficioso, fruto de diversas negociaciones. En cuanto a la negociación colectiva del sector, podemos decir que desde 2009 hasta hoy tenemos tres convenios colectivos que regulan el tiempo de traslado. El primer convenio fue en julio de 2009, el segundo fue en noviembre de 2010 y el último en mayo de este año. Se ha regulado el tiempo de traslado de una manera particular, que no tienen otros grupos de actividad, y se fue mejorando porque en el primer convenio se pagaba una compensación por el traslado cuando se superaban los 75 minutos, después se bajó a 60 minutos y a partir de allí se paga una compensación por tiempo de traslado. Este fue un beneficio que se obtuvo en la negociación colectiva. Ahora, ni el Soima ni la Sociedad de Productores Forestales pueden impedir que aquellos trabajadores individualmente considerados puedan acudir a la Justicia y formular una pretensión de cobro, en este caso de horas extra, o de salario por el tiempo de traslado. En su oportunidad, nosotros hicimos saber -así se habló en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante la negociación del Consejo de Salarios- que esta cláusula podría entrar en contradicción con el Decreto del año 1957. Digo "podría" porque no está muy claro si este se aplica al sector forestación, al sector rural, más allá de que nosotros podamos tener posición al respecto. Es por este motivo que el punto se regula de una manera que entendemos favorable.

En este país, desde siempre, la Justicia ha tenido la posibilidad de cuestionar los convenios colectivos. El de la forestación no es el único caso en el que la Justicia ha dicho que se desaplique una cláusula de un convenio colectivo. Sobran ejemplos al respecto; uno de ellos es el de la pesca. Si bien no estoy en ese sector, en materia laboral sabemos que hay un convenio de años atrás que establece que la alimentación no es salarial. Pues bien, diría que en forma mayoritaria los tribunales de apelaciones de trabajo entienden que es salarial y esa cláusula no se aplica.

Otro caso es el del transporte internacional. Hoy en día hay juicios en los que determinados trabajadores cuestionan la forma de pago al chofer que realiza el transporte internacional, al que se le paga una especie de compensación que equivale a cuatro horas extra por día trabajado. Con esto queremos decir que la Justicia siempre ha tenido la posibilidad de revisar los convenios colectivos y -guste o no- tampoco está tan mal porque toda negociación colectiva tiene un límite que constituye el orden público. En Uruguay, quienes tienen la posibilidad de indagar si ese límite se vulneró en un convenio colectivo es la Justicia laboral en un conflicto individual de trabajo. Así se ha hecho y se seguirá haciendo.

Nosotros no estamos de acuerdo con este proyecto de ley, no lo vamos a apoyar y lo vamos a desestimular. ¿Por qué? Partimos de la base de que toda legislación laboral y derecho del trabajo surge de un eje que es la protección al trabajador. La ley laboral tiene la finalidad de tutelar el interés del trabajador y el trabajo. Este proyecto de ley no cumple con esa finalidad. Diría todo lo contrario: es un proyecto de ley para purgar juicios laborales. Es decir, se pretende que se sancione una ley para que las sentencias sean favorables al sector empleador. Creemos que legislar en este sentido y con esta finalidad es muy peligroso

Desde 2005 hasta ahora hemos tenido una evolución legislativa en materia laboral tremenda, con una clara finalidad de tutelar los derechos de los trabajadores. Nos parece

que promover o sancionar una ley cuya finalidad sea evitar sentencias favorables, es transitar por un camino muy errado que no vamos a acompañar. Es más: vemos como una barbaridad que una gremial de empleadores promueva un proyecto de ley para ganar juicios.

Respecto a la exposición de motivos del proyecto, creemos que el Estado ha cumplido a cabalidad respetando la autonomía colectiva y prueba de ello es que desde 2009 se celebraron convenios en forma libre y voluntaria. Se ha cumplido con los convenios 98 y 154 de la OIT.

En cuanto al antecedente que refiere la exposición de motivos vinculado al sector gastronómico, la Ley Nº 18.856, entendemos que nada tiene que ver con este proyecto que se pretende impulsar. La ley de los gastronómicos regularizó y protegió al trabajador en el día de descanso pero, de ninguna manera, tiene por finalidad evitar sentencias judiciales contra el sector empleador. La exposición de motivos se refiere a que determinados trabajadores han promovido reclamaciones individuales. Eso no tiene nada de malo. Nadie puede impedir a una persona el acceso a la Justicia, por más que podamos discrepar o no con la pretensión que se esté promoviendo.

Además, en la exposición de motivos se hace referencia a que jueces han desconocido el convenio. Como hemos dicho, nos llegó una sola sentencia del tribunal que desaplica el convenio, pero si hay sentencias o condenas multimillonarias, también tenemos que saber que por algo están y que debemos respetar a la Justicia, al Poder Judicial y a la independencia técnica de los magistrados.

Ingresando al proyecto de ley, vemos con sorpresa que se pretenda dar retroactividad a una ley. Realmente y con respeto, esto es insostenible. Las cámaras y las gremiales empresariales desde 2005 han levantado la bandera de la irretroactividad de las leyes laborales. En especial, debemos tener en cuenta la Ley Nº 18.099 de tercerización que refiere a la responsabilidad de la empresa principal, la Ley Nº18.091, de prescripción laboral y también la Ley Nº 17.940, fundamental de protección de la libertad sindical y fuero sindical. En estos tres ejemplos que creo son los más importantes, ha sido el sector empleador que se ha negado a darle carácter retroactivo o una interpretación retroactiva a este proyecto. Por lo tanto, pretender que una ley a través de una expresa declaración de retroactividad o ante una declaración de validez de un convenio, tenga efecto retroactivo, de alguna manera está yendo contra la seguridad jurídica, contra el artículo 7º de la Constitución que establece el principio de seguridad y contra el artículo 7º del Código Civil que establece que las leyes no tienen carácter retroactivo.

Rechazamos este carácter retroactivo, y lo vemos con preocupación porque, como dijimos, en otras leyes sancionadas que han buscado la protección del trabajador, ha sido el sector empleador que no ha dado ese carácter aun en las interpretaciones.

Tampoco estamos de acuerdo con la intervención del Poder Legislativo que a través de la sanción de una ley dé validez y eficacia a un convenio colectivo. Me refiero al artículo 2º que declara válidas y eficaces para todas las ramas de la actividad forestal, las disposiciones de los convenios colectivos. Creemos que el Poder Legislativo no debe intervenir en la autonomía colectiva, porque esto podría ser una intervención indebida o una especie de injerencia del Estado en la negociación colectiva y en la autonomía colectiva. Sería como crear el precedente de que el Poder Legislativo sea el que deba homologar o darle validez a los convenios y no estamos de acuerdo. Esto va en contra de la Ley Nº18.566 que establece que los convenios son válidos y eficaces en la medida en que se hayan registrado y publicado. Pero aún más: como hoy se pretende la declaración de validez y de eficacia de varios convenios colectivos del sector forestal, quizás mañana,

se pretenda la nulidad -por qué no- de un convenio colectivo que sea favorable a los trabajadores. Si hoy declaramos la validez por ley de un convenio, mañana podríamos declarar la nulidad. Entramos en un terreno muy delicado que haría daño a la negociación colectiva típica, entre partes, así como a la negociación colectiva en el Consejo de Salarios.

Por último, en el Consejo de Salarios el Soima -personalmente lo planteé en el Soima- planteó la posibilidad de negociar el tiempo de traslado de otra manera, porque si un juez o un tribunal entiende que se vulnera el orden público y el artículo 9º del Decreto Nº 57, debemos buscar una salida, para que esa norma no se infrinja, si es que se infringe.

En abril pretendimos tener una negociación específica y concreta respecto a la cláusula tiempo-traslado. Ha sido el sector empleador el que no estuvo afín a generar un diálogo y una negociación concreta en este punto. El Soima ha cumplido en regular un punto y entendemos que de buena manera, a través de la autonomía colectiva y apela a continuar o a generar un ámbito de negociación entre las partes -sociedades de productores forestales y Soima- y a que se regule el tiempo de traslado de una manera que no queden dudas, que sea favorable para los trabajadores y genere certidumbre y seguridad tanto para los trabajadores como para las empresas.

Creemos que el ámbito es la negociación colectiva pura, sin la intervención del Poder Legislativo a través de esta ley.

En síntesis, es nuestra posición.

**SEÑOR PUIG.-** En su momento planteamos la necesidad de escuchar al Soima y al Pit-Cnt en torno a este planteamiento de la Sociedad de Productores Forestales, en el entendido de que desde nuestro punto de vista este proyecto de ley intenta ser un traje a medida para los intereses de las patronales. Tanto es así que se dice a texto expreso que los reclamos que se vienen realizando serán de carácter retroactivo a la vigencia de todo el período de los convenios. El planteamiento del Soima -permítaseme decirlo-, la sintética clase de derecho laboral que dio el asesor jurídico del Soima que compartimos plenamente, me parece que es una reivindicación propia de nuestro movimiento sindical que ha peleado sistemáticamente por la negociación colectiva y lo que hoy se pretende por esta gremial empresarial es precisamente un traje a medida que resuelva los reclamos de los trabajadores que tienen todo el derecho de realizar. Es decir, la reivindicación de la negociación colectiva no se hace a través de una ley que impida que los trabajadores puedan recurrir a la Justicia. Es más: el Soima plantea que ha habido avances en los tres convenios en torno a regular el tiempo de traslado. Esos son los mecanismos que deben seguirse. Pero solicitar que se apruebe un proyecto de ley que le resuelva la problemática a un sector de actividad, está por fuera de lo que es el Derecho Laboral en Uruguay, un derecho protector.

No vamos a ahondar en detalles, pero nos parece muy buena vuestra comparecencia que compartimos integralmente.

**SEÑOR OLIVERA.-** Luego de que se retire la delegación tenemos una propuesta para plantear con respecto a la visita a Rivera que teníamos planteado por este tema, además de alguna otra cuestión.

En principio, la primera vez que concurrió la delegación teníamos otros elementos de valoración que ahora se han profundizado desde el punto de vista jurídico. Creo que tenemos que ahondar en este aspecto porque la interpretación de los Diputados del departamento es algo diferente. Están faltando algunos de estos elementos y será una muy buena oportunidad para intercambiar este tipo de planteos que ustedes hacen a

priori y que comparto. De todas maneras, tenemos que abordar esto con los compañeros de nuestro sector político que tenían una visión compartida. Vamos a profundizar con nuevos elementos para ver esta situación porque no creo que haya mala intención de los Legisladores para tratar de atentar contra el movimiento sindical, la negociación colectiva ni nada que se le parezca.

Evidentemente, deben faltar alguno de estos elementos planteados y en principio había -por lo menos era la percepción que teníamos- una preocupación compartida. En aquel momento la propia organización sindical expresaba alguna preocupación por este tema. Creo que de ahí surge la interpretación de los colegas y compañeros del departamento para tratar de buscar una solución.

También tenemos que ser muy honestos con ustedes porque desde el primer momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dijo que no compartía que esto se resolviera por ley, que esto estaba en el marco de la negociación colectiva. Esta preocupación fue trasladada por los tres Diputados de Rivera.

Nos parece importante y de recibo esta visión jurídica para incorporarla al análisis. Pero nosotros ya habíamos descartado algunas cosas como la retroactividad de la ley -consta en la versión taquigráfica que eso no era posible de ninguna manera- así que en eso tengan la tranquilidad de que es un disparate plantear una cuestión de este tipo.

Nos urge profundizar el diálogo con los Legisladores del departamento que lo vamos a agendar en la visita a Rivera, previo a cualquier otra instancia de debate que tengamos.

Agradecemos mucho esta visión y aporte que incorporaremos en el análisis.

**SEÑOR TIERNO.-** Coincido con lo que dijeron los dos compañeros Diputados. También quiero decir que fue muy bueno el aporte del doctor Echeverría. No tengo conmigo la versión taquigráfica correspondiente a la comparecencia de la Sociedad de Productores Forestales pero creo recordar que se manifestó que el Soima estaría de acuerdo con este anteproyecto que nos estaban presentando.

Creo que vuestro aporte ha sido muy bueno para el trabajo de la Comisión. Y como dijo el compañero Olivera hay que hacer saber a los compañeros del departamento qué está planteando el Soima ante este anteproyecto. Entiendo que, más que nunca es bueno que la Comisión se traslade para ver la realidad que se da en el departamento respecto al trabajo que se realiza en la forestación, y el tiempo de traslado que lleva a los diferentes montes para el trabajo que se hace por parte de los trabajadores afiliados al sindicato. Así se podrán despejar dudas que se habían generado en la Comisión con respecto al apoyo que ustedes estarían dando. Digo "estarían" porque, reitero, no tengo aquí la versión taquigráfica para ser claro y preciso.

Agradezco sobre todo la exposición del doctor Echeverría que nos aclaró bastante cuál es su visión sobre este proyecto.

**SEÑOR OYANARTE.-** Quiero hacer algún comentario relacionado con las opiniones de los legisladores. Voy a hacer un resumen de lo que ha sucedido con la temática que hoy nos ocupa.

Nosotros participamos como Soima en una reunión en el departamento de Rivera, con el Intendente y con los tres legisladores de los tres partidos políticos. Allí compartimos una preocupación, que seguimos teniendo, y que la manifestaba nuestro asesor jurídico, respecto a la intención de judicializar las relaciones laborales en el ámbito del sector forestal. El Soima desde siempre ha tenido una opinión muy clara respecto a que ese no es nuestro método de trabajo. Nos oponemos a judicializar las relaciones laborales. Inclusive, nosotros lo dijimos en una comparecencia ante esta Comisión. La

preocupación es la situación puntual que se da en Rivera, donde se había generado una especie de industria del juicio contra las patronales del sector, patrocinado por un estudio jurídico del departamento. Según se constató en una investigación periodística puntual, en la mayor parte de las sentencias la compensación económica iba a parar a manos del estudio jurídico y los trabajadores recibíamos muy poco dinero de lo que se acordaba en la sentencia judicial.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Olivera)

Con respecto al anteproyecto de la Asociación de Productores Forestales comparto lo que dice el señor Diputado Puig en cuanto a que se de una medida para evitar los juicios en el sector. Me parece que son dos cosas que tenemos que diferenciar claramente. Una cosa es la preocupación por el tratamiento que le está dando un estudio jurídico a determinados trabajadores en el departamento de Rivera a través de las demandas, y otra cosa es cómo encontramos una solución definitiva para el tiempo del traslado. Son dos cosas bien distintas, y la preocupación del sindicato sigue estando presente en cuanto a nuestra postura muy clara de no acompañar la judicialización de las relaciones laborales en el Uruguay, y en particular con nuestro sindicato.

**SEÑOR TIERNO.-** Voy a hacer mención a la versión taquigráfica de la sesión a la que concurrió la Sociedad de Productores Forestales.

En un párrafo, el señor Bonino dijo: "Nos pusimos a trabajar de nuevo con el Soima y se trató de la posibilidad de un proyecto de ley. Tuvimos varias conversaciones con el Soima y con delegados del Pit-Cnt que nos dieron una mano aportando la experiencia de otros sectores y se entendió que el proyecto podía solucionar el problema del transporte en el campo".

Más adelante manifestó: "El proyecto de ley que planteamos y que los Diputados Silva, Amarilla y Sanders decidieron impulsar, pretende que lo que está acordado en el convenio colectivo tenga fuerza de ley". También agregó: "En realidad, lo que estamos planteando ya está acordado en los convenios colectivos hasta ahora. No estamos innovando o planteando algo nuevo". Queda claro que estaban conversando con ustedes o intentando el diálogo

**SEÑOR ECHEVERRÍA.-** A título informativo, debemos decir que ni el doctor Pérez ni quien habla dimos el visto bueno a este proyecto de ley.

**SEÑOR ABDALA.-** Desconociendo los detalles y lo que está aconteciendo en el departamento de Rivera, ha sido nuestra prédica en esta Comisión -la mía, la del señor Diputado Vidalín y del Partido Nacional- pedir el beneficio de la indemnización por accidentes de carácter general referida a todos los trabajadores sin distinguir en materia de ramas de actividad y buscar una solución con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con el Directorio del Banco de Seguros del Estado.

El camino en relación a este aspecto específico está por allí, por reconocer un beneficio que no por utilizarlo y por protegerlo en condiciones razonables dé satisfacción a una realidad que hoy representa un vacío en nuestro derecho laboral. Comparto lo de que las leyes no tienen efectos retroactivos; como principio general no es compartible. Estas son las consideraciones que esta discusión me merece.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Comisión agradece la presencia del sindicato del Soima y queda a las órdenes.

(Se retira de Sala la delegación del Soima)

—— El planteo reafirma lo que habíamos conversado entre todos los Diputados que estaban de acuerdo con que la Comisión fuera con iniciativa propia.

Aprovechando mejor los tiempos, la Comisión se estaría trasladando el día jueves 25, regresando el viernes por la tarde. De esta manera tendríamos una agenda más amplia y ordenada.

**SEÑOR PUIG.-** Estaríamos pidiendo un cambio en la fecha, si fuera posible ir el miércoles 24 en lugar del día jueves 25.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Haríamos una ronda de consultas. Se podría salir el 23 para retornar el día 24. Haríamos las consultas e informaríamos a Secretaría.

Se levanta la reunión.

≠